

// Notat 1 // 2016

NAV Finnmarks Bedriftsundersøkelse 2016



© NAV Finnmark, Mai 2016

Eier
NAV Finnmark
Postboks 364 // 9811 VADSØ

Vår e-post adresse er: nav.finnmark@nav.no
Våre tall og analyser er tilgjengelig på www.nav.no/finnmark

Innhold

Innledning	5
Hovedtendenser	6
Rekrutteringsproblemer	6
Mangel på arbeidskraft	10
Rekrutteringskanaler	12
Syssettingen det kommende året	14
Kompetansebehov	16
Arbeidskraft fra utlandet	17
Næringsvise detaljer	18
Jordbruk, skogbruk og fiske	18
Bergverk- og utvinningsnæringen	18
Industrien samlet	18
Bygge- og anleggsnæringen	18
Vare- hotell- og restaurantnæringen	19
Transport og kommunikasjon	19
Finansiering- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting	19
Offentlig forvaltning	20
Undervisning	20
Helse- og sosialtjeneste	20
Personlig tjenesteyting	21
Vedlegg	22
Metodisk vedlegg	24
Utvalg	24
Innsamling av data	24
Analyse	24
Usikkerhet	24
Tilleggsspørsmål fra NAV Finnmark:	26

NAV Finnmarks

Bedriftsundersøkelse 2016

Av Andreas Roaldsnes

Sammendrag

Mangelen på arbeidskraft har økt i Finnmark. I fjor estimerte NAVs årlige bedriftsundersøkelse at mangelen på arbeidskraft var på 700 personer. I år er mangelen estimert til å være på 900 personer. Det er en oppgang på nesten 30 prosent, og er i tråd med utviklingen i arbeidsmarkedet på landsbasis. Andelen virksomheter som forventer en økning i sysselsettingen øker også. I fjor var det 7 prosent av bedriftene som ventet en økning mot årets 10 prosent. Det er mest av de tre fylkene i Nord-Norge.

Finnmark har vansker med å få nok kompetent arbeidskraft til fylket. Det er nesten 60 prosent flere bedrifter i Finnmark enn i landet for øvrig som oppgir at rekrutteringsproblemer skyldes for få kvalifiserte søkere. Hotell- og overnattingsnæringen leder an i å måtte ansette mindre kompetent arbeidskraft enn de ønsker seg. 35 prosent av virksomhetene i næringen svarer at de har mislykkes med å rekruttere de siste tre månedene og oppgir at hovedgrunnen var for få kvalifiserte søkere. Næringen er tett etterfulgt av bygge- og anleggsnæringen og undervisningsnæringen. I begge disse næringene opplever én av fire bedrifter det NAV betegner som alvorlige rekrutteringsproblemer. 80 prosent av undervisningsbedriftene som opplever rekrutteringsproblemer sier de har for få kvalifiserte søkere.

Etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og sosialnæringen holder seg stabil og er størst i fylket. Vekstnæringene i årets undersøkelse er bygge- og anleggsnæringen og undervisningsnæringen. Disse dobler det estimerte antallet etterspurte arbeidskraft fra 50 personer i 2015 til 125 personer i 2016 (tallene er avrundet til nærmeste 25 personer). I gjennomsnitt er det bare 14 prosent av bedriftene i Finnmark som har bruk for ufaglært arbeidskraft, i følge årets undersøkelse. Størst andel bedrifter som trenger ufaglært arbeidskraft er i varehotell- og restaurantnæringen, mens ingen undervisningsvirksomheter oppgir et behov for ufaglært arbeidskraft. Helsekompetanse er fortsatt den aller mest etterspurte kompetansen i Finnmark, tett etterfulgt av lærere.

Innledning

NAV kartlegger hvert år etterspørselen i arbeidsmarkedet gjennom bedriftsundersøkelsen. Undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft og gir innsikt i eventuelle vansker med å skaffe denne etterspurte arbeidskraften. For at NAV skal kunne yte god service er det viktig å ha kunnskap om hvilken type kompetanse arbeidsgivere har problemer med å få tak i. Informasjonen om hvilke typer arbeidskraft og stillinger det er problematisk å rekruttere til brukes til å estimere mangelen på arbeidskraft. I tillegg gir undersøkelsen innsikt i bemanningsbehovene i virksomhetene fremover. NAVs sysselsettingsbarometer viser om virksomhetene venter å øke, redusere eller å ha tilnærmet samme antall ansatte det kommende året. Forventningene til fremtidig sysselsetting kan gi oss et bilde av utviklingen på arbeidsmarkedet i tiden som kommer.

Bedriftsundersøkelsen gjennomføres blant et representativt utvalg av alle landets offentlige og private virksomheter. NAVs fylkeskontorer innhenter dataene, mens Arbeids- og velferdsdirektoratets utredningsseksjon bearbeider tallene¹.

I mai publiserer NAVs fylkeskontorer og Arbeids- og velferdsdirektoratet sine respektive bedriftsundersøkelser².

Utvalget er trukket fra Bedrifts- og foretaksregisteret. 469 av 675 utvalgte virksomheter svarte på undersøkelsen i Finnmark. Dette tilsvarer 69 prosent av utvalget i undersøkelsen. Dette er en knapp økning fra fjorårets svarprosent på 68 prosent. På landsbasis var fjorårets svarprosent 70 og årets svarprosent 72.

I tillegg til å kartlegge etterspørsel av arbeidskraft og rekrutteringsproblemer i arbeidsmarkedet stiller fylkeskontorene sine respektive spørsmål til bedriftene. I Finnmark spurte vi i tillegg om de trodde det var sannsynlig at de ville benytte seg av utenlandsk arbeidskraft de neste 12 månedene, og hvilken type kompetanse de var mest avhengige av i året som kommer.

Gjennom hele bedriftsundersøkelsen for Finnmark er figurer og tabeller som omhandler landet i blått og for Finnmark i rosa.

Mangel på arbeidskraft – Definisjon

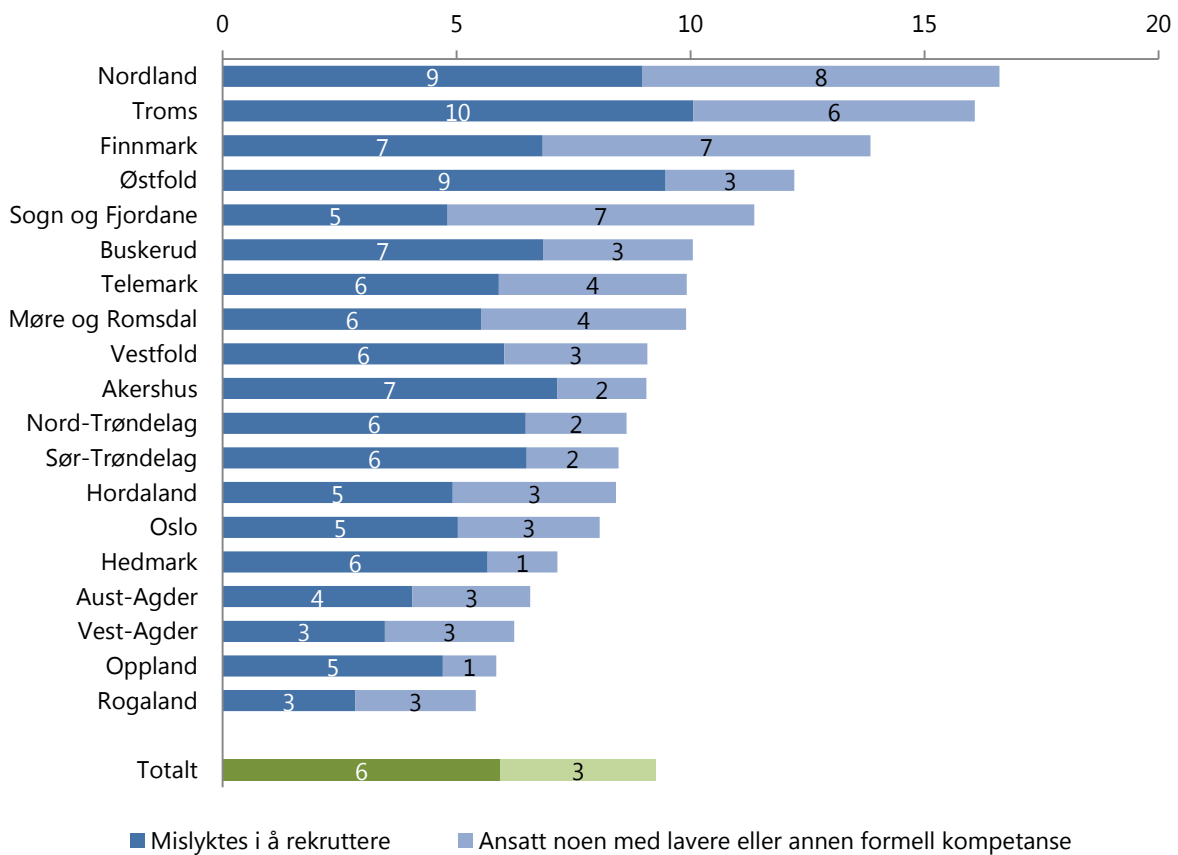
For å kartlegge omfanget av virksomhetenes rekrutteringsproblemer, er det nyttig å måle mangel på arbeidskraft i antall personer. Mangel på arbeidskraft blir i NAVs bedriftsundersøkelse definert av en sekvens bestående av tre spørsmål. Virksomhetene blir bedt om 1) å besvare om de har mislyktes med å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, eller om de har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de søkte etter. Dersom svaret er ja, bes virksomhetene om 2) å oppgi om dette skyldes for få kvalifiserte søkere. Dersom dette er tilfelle, bes virksomhetene om 3) å oppgi hvor mange stillinger det gjelder, og innenfor hvilke yrker. Mangel på arbeidskraft hos den enkelte virksomheten er lik antall personer bedriften velger å oppgi i det siste spørsmålet. Ved hjelp av svarene på det tredje spørsmålet estimeres mangelen på arbeidskraft innenfor de enkelte yrkene.

Det kan være mangel på arbeidskraft innen yrkesgrupper som vi ikke fanger opp i vår undersøkelse. Eksempelvis kan det være yrker hvor kun én bedrift har oppgitt mangel på én person, og som dermed får en estimert mangel på tilnærmet null. Det kan også være yrker vi ikke får fanget opp blant bedriftene som har svart.

¹Takk til utredningsseksjonen ved Arbeids- og velferdsdirektoratet for modellestimering og koordinering av bedriftsundersøkelsen.

² Se nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/analyser-arbeidsmarkedet for Arbeids- og velferdsdepartementets bedriftsundersøkelse for hele landet.

Figur 1. Virksomheter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller måttet ansette noen med annen eller lavere formell kompetanse enn man søkte etter, etter fylke. Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Hovedtendenser

Rekrutteringsproblemer

Samlet sett er signalene bedre i arbeidsmarkedet i år enn i fjor på landsbasis. Bedriftsundersøkelsen 2015 viste at 11 prosent av virksomhetene i landet som ble spurt svarte at de hadde hatt rekrutteringsproblemer. I år svarer 9 prosent at de har opplevd rekrutteringsproblemer. Det er en nedgang på to prosentpoeng.

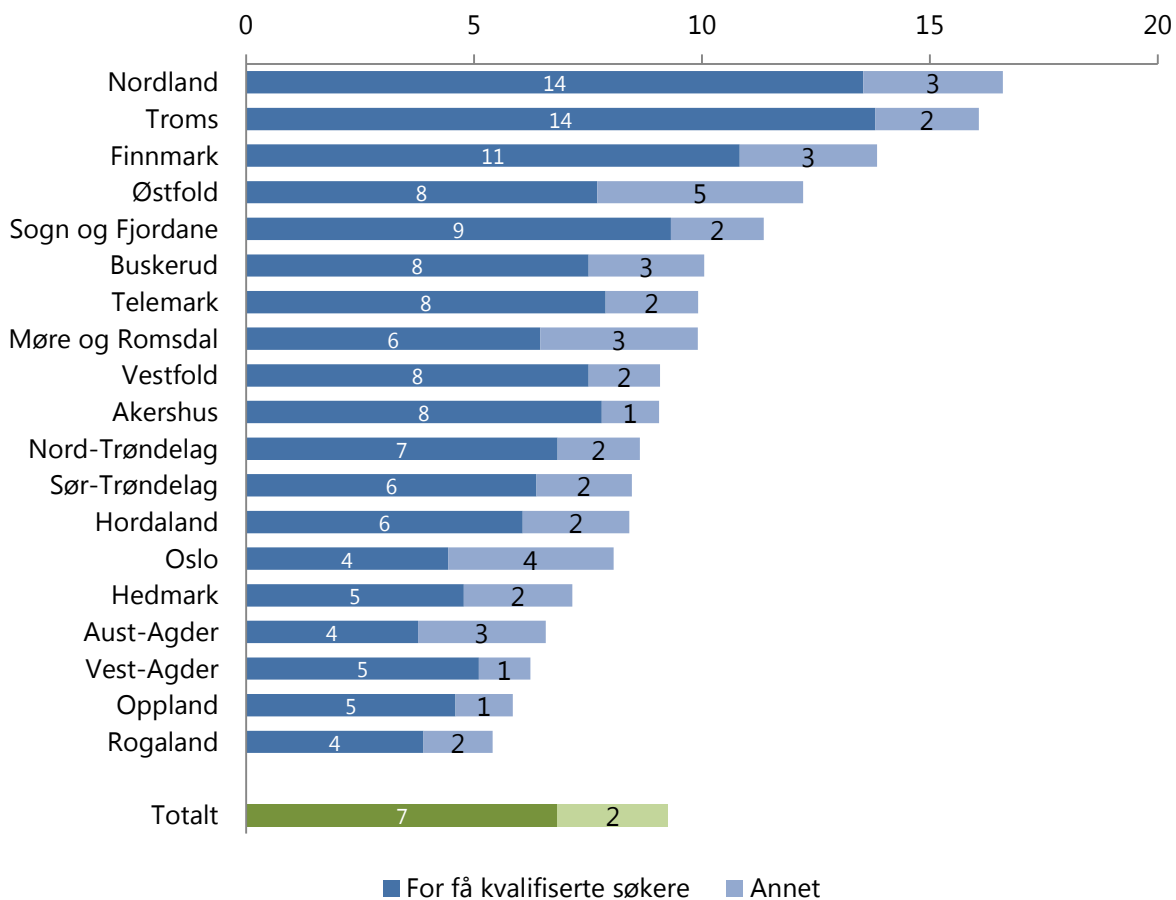
I fjor var det Finnmark som hadde størst andel bedrifter som opplevde rekrutteringsproblemer. Av bedriftene i Finnmark var det 17 prosent som hadde mislyktes i å rekruttere arbeidskraft i 2015, mens andelen som svarer dette i 2016 er på 14 prosent.

Vi ser tendenser til en forbedring av arbeidsmarkedet i Finnmark i årets undersøkelse, men vi ser fortsatt at det er

Nord-Norge som topper statistikken for stramme arbeidsmarkeder (se definisjon på arbeidsmarkedsstramhet under). Nordland har hatt motsatt trend av Finnmark og gikk fra at 15 prosent av spurte virksomheter svarte at de hadde hatt rekrutteringsproblem til at 17 prosent svarte det. Troms holder seg stabile på 16 prosent i år som i fjor.

I 2015 var de tre nord-norske fylkene tre av de fire strammeste arbeidsmarkedene. Som vi kan lese av Figur 1 har Nord-Norge i 2016 toppet listen og er de tre strammeste arbeidsmarkedene i landet på fylkesbasis.

Figur 2. Virksomheter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere eller om det er andre årsaker, etter fylke. Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Stramhetsindikatoren

Stramhetsindikatoren er forholdstallet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting, hvor ønsket sysselsetting er lik den faktiske sysselsettingen pluss mangelen. Stramhetsindikator uttrykker dermed hvor stor andel av den ønskede sysselsettingen den estimerte mangelen utgjør. Et høyt forholdstall indikerer et stramt arbeidsmarked, noe som isolert sett indikerer et problem med å rekruttere arbeidskraft til virksomhetene. Den estimerte mangelen på arbeidskraft i antall personer vil ha sammenheng med hvor stor yrkesgruppen er, mens den relative mangelen, målt ved stramhetsindikatoren, vil ta hensyn til ulik størrelse på yrkesgruppene. Det presenteres to stramhetsindikatorer. Én for yrker (STYRK-08) og én for næringsgrupper (SN2007). I stramhetsindikatorene er antall personer virksomhetene mangler basert på resultater fra NAVs bedriftsundersøkelse våren 2016. Sysselsettingstallene etter næring er hentet fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk fra fjerde kvartal 2015. Sysselsettingen for de ulike yrkene er hentet fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftsundersøkelser, og er gjennomsnittstall for 2015. Stramhetsindikatoren er ikke nødvendigvis direkte sammenliknbar mellom virksomheter som i hovedsak befinner seg i næringer innen offentlig sektor og virksomheter som i hovedsak befinner seg i næringer innen privat sektor. Mens private bedrifter trolig uttaler seg om mangelen på arbeidskraft ut fra faktisk behov, vil offentlige virksomheter i større grad forholde seg til budsjettmidler og rammevilkår når de svarer på hvor mange personer de mangler. Denne forskjellen mellom offentlig og privat sektor gjelder også for de enkelte yrkesgruppene.

Figur 3. Virksomheter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn man søkte etter, etter næring. Landet i prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Figur 3. viser er en oversikt over rekrutteringsproblemer etter næring på landsbasis. Figur 4 viser den samme oversikten etter næring for Finnmark. Merk at summen av andelen bedrifter som svarer at de mislykkes i å rekruttere og de som svarer at de måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse tilsvare andelen bedrifter som har opplevd alvorlige rekrutteringsproblemer.

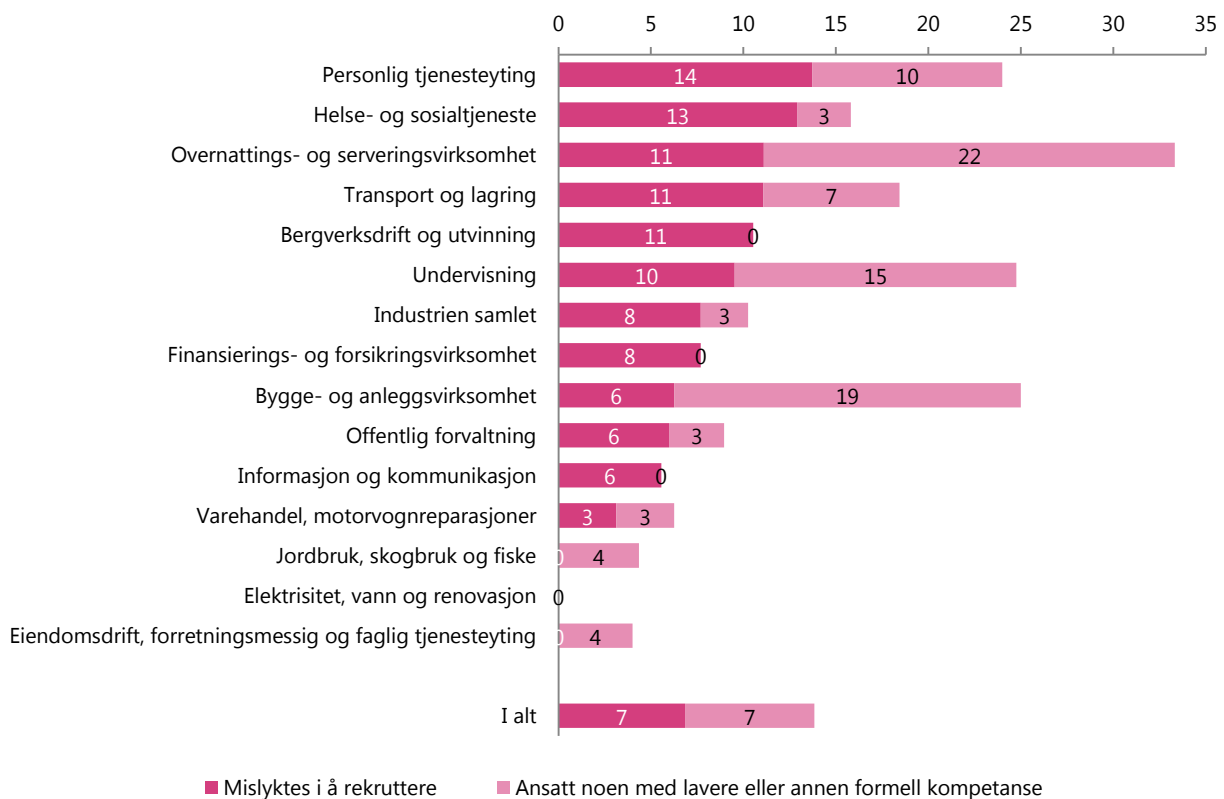
Som vi ser i Figur 3. er det næringene overnattings- og serveringsvirksomhet, bygge- og anleggsvirksomhet og informasjon og kommunikasjon som oftest opplever å ha mislykket rekruttering på landsbasis.

Sammenligner vi næringenes rekrutteringsutfordringer på landsbasis og i Finnmark ser vi fellestrekk. I likhet med landet for øvrig har Finnmark store problemer i næringen overnattings- og serveringsvirksomhet, og selv om to næringer i Finnmark har større andel som mislykkes i å

rekruttere, så er det denne næringen som topper statistikken vår. 17 prosent av virksomhetene i overnattings- og serveringsnæringen på landsbasis og 33 prosent av virksomhetene i denne næringen i Finnmark har alvorlige rekrutteringsproblemer. Denne næringens utvikling i Finnmark er sammensatt i det at den er stabil i andelen som mislykkes i å rekruttere, i 2015 var det 13 prosent og i 2016 var det 11 prosent. Samtidig er andelen som svarer at de måtte ansette noen med lavere kompetanse tredoblet fra 7 prosent i 2015 til 22 prosent i 2016.

Overnatting og serveringsvirksomhet opplever ikke bare å mislykkes i rekrutteringen oftest, men aksepterer oftest av alle næringene å ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse. Næringen som like ofte er tvungne til å ansette noen med lavere kompetanse i Finnmark er undervisningsnæringen og bygge- og anleggsvirksomheten.

Figur 4. Virksomheter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller måttet ansette noen med annen formell kompetanse enn man søkte etter, etter næring. Finnmark i prosent



Kilde 1: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Figur 4. viser oversikten av næringene som har hatt alvorlige rekrutteringsproblemer i Finnmark. Figuren er sortert etter næringene med størst andel mislykket rekruttering, ikke totalen alvorlig rekrutteringsproblemer.

Det kan være et negativt trekk ved utviklingen av arbeidsmarkedet vi ser i resultatene fra bedriftsundersøkelsen. Det er sannsynlig at det vil variere fra næring til næring og innenfor bedrifter i hver næring om det er et realistisk valg å ansette noen med lavere kompetanse. I noen næringer kan det sjeldent være et genuint alternativ. Vi ser av tallene at både i Finnmark og på landsbasis så er det noen næringer som veldig sjeldent velger å ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse. Dette gjelder

spesielt finansierings- og forsikringsvirksomhetene. Dette er et fellestrekk for Finnmark og for landet som helhet.

Utover denne næringen er det mindre samsvar mellom hvilke næringer som velger å ikke benytte seg av annen eller lavere formell kompetanse³. Det er derimot større samsvar i hvilke næringer som velger denne løsningen.

I Finnmark, som i landet for øvrig, er det undervisningsnæringen som leder an i å ansette utenfor kompetansekrav. Tendensen er lik mellom Finnmark og landet, men det er dobbelt så stor andel som opplever disse rekrutteringsproblemene i Finnmark. I 2016 var det 15 prosent av virksomheter i næringen som ansatte utenfor kompetansekrav, mot 23 prosent i 2015.

³ Figur 4 viser at bergverksdrift- og utvinning er restriktive med å bruke lavere eller annen form for kompetanse. I utgangspunktet burde vi være mer varsomme med å bruke tallene fra denne næringen i årets undersøkelse. I 2015 var det like mange virksomheter i denne næringen som svarte at de brukte annen eller lavere kompetanse som de som svarte at de hadde mislykkes. Begge andeler var på 10 prosent. Det er verdt å merke seg at en av tidligere års store aktører ikke lenger er med i utvalget grunnet konkurs. Syd-Varanger Gruve A/S gikk konkurs i november 2015 og er dermed med i utvalget i 2015 men ikke i 2016. Grunnet størrelsen på virksomheten var den alltid med i bedriftsundersøkelsen, se metodevedlegg for flere detaljer

Mangel på arbeidskraft

NAV estimerer mangelen på arbeidskraft i landet til å være på 26 500 personer i 2016. Det er 5700 flere enn i 2015 og tilsvarer en økning på 27 prosent. I Finnmark estimerer NAV at vi har en mangel på 900 personer. Det er en økning på 200 personer fra i fjor, da vi estimerte en mangel på arbeidskraft på 700 personer. Denne økningen tilsvarer en økning på 28 prosent. Tallene viser at mangelen på arbeidskraft øker i Finnmark i takt med mangelen på arbeidskraft i Norge som helhet.

Det er verdt å merke seg at både på landsbasis og for Finnmark så stiger estimatet for mangelen på arbeidskraft utover fjorårets konfidensintervaller. NAVs bedriftsunder-

søkelse er en utvalgsundersøkelse og anslaget på mangel på arbeidskraft vi presenterer her er et estimat. I tillegg til å estimere mangelen på arbeidskraft ut fra hva bedriftene i utvalget svarer, estimerer NAVs modell sjansen for at modellen er feil. I Finnmarks tilfelle i år estimerer vi at mangelen på arbeidskraft med 95 prosents sannsynlighet ligger i spennet mellom 590 og 1176 personer, som beskrevet i Tabell 1. I 2015 var mangelen på arbeidskraft med 95 prosents sannsynlighet mellom 436 og 876 personer. Når estimatet på årets mangel på arbeidskraft overstiger fjorårets konfidensintervall er det et tegn på markant endring i stramheten i arbeidsmarkedet for arbeidsgiverne. I Tabell 1 fremkommer også NAVs stramhetsindikator⁴.

Tabell 1. Estimert mangel på arbeidskraft etter fylke

Fylke	Mangel på arbeidskraft i antall personer	95 % konfidensintervall for estimert mangel	NAVs stramhetsindikator	Prosentvis andel virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer
Østfold	2 200	[1739, 2697]	1,6	7,7
Akershus	2 000	[1509, 2516]	0,7	7,8
Oslo	4 900	[2855, 6943]	1,4	4,4
Hedmark	850	[455, 1481]	0,9	4,8
Oppland	700	[485, 936]	0,7	4,6
Buskerud	1 350	[1027, 1745]	1,0	7,5
Vestfold	950	[761, 1166]	0,8	7,5
Telemark	800	[578, 1087]	1,0	7,9
Aust-Agder	350	[249, 461]	0,6	3,8
Vest-Agder	650	[453, 956]	0,7	5,1
Rogaland	1 050	[760, 1314]	0,4	3,9
Hordaland	1 700	[1283, 2170]	0,6	6,1
Sogn og Fjordane	900	[659, 1242]	1,6	9,3
Møre og Romsdal	1 150	[850, 1524]	0,9	6,5
Sør-Trøndelag	900	[723, 1162]	0,6	6,4
Nord-Trøndelag	800	[442, 1499]	1,2	6,8
Nordland	2 850	[2413, 3386]	2,3	13,5
Troms	1 400	[970, 1988]	1,6	13,8
Finnmark	900	[590, 1176]	2,2	10,8
Totalt	26 500	[18801, 35449]	1,0	6,8

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

⁴ Konkret utregning av stramhetsindikatoren for Finnmark finner vi ved å ta tallet for forventet sysselsetting, som er omtrent 39 000 personer i Finnmark for 2016 og legge på den estimerte mangelen på arbeidskraft, som er 900 personer. Summen vi får da, 39 900 tilsvarer i dette regnestykket *ønsket sysselsetting*. For å finne stramhetsindikatoren deler vi mangelen på arbeidskraft (900) på ønsket sysselsetting (39 900) og sitter igjen med 2,2, som er stramhetsindikatoren for Finnmark 2016.

Tabell 1 viser at Finnmark har den nest høyeste stramhetsindikatoren bak Nordland. Finnmark har ikke det strammeste arbeidsmarkedet i landet i 2016. I fjor lå Finnmark på topp med den høyeste stramhetsindikatoren. I 2015 hadde Finnmark en stramhetsindikator på 1,8. Landsnittet for 2015 var 0,8. Vi ser en tendens til at arbeidsmarkedet

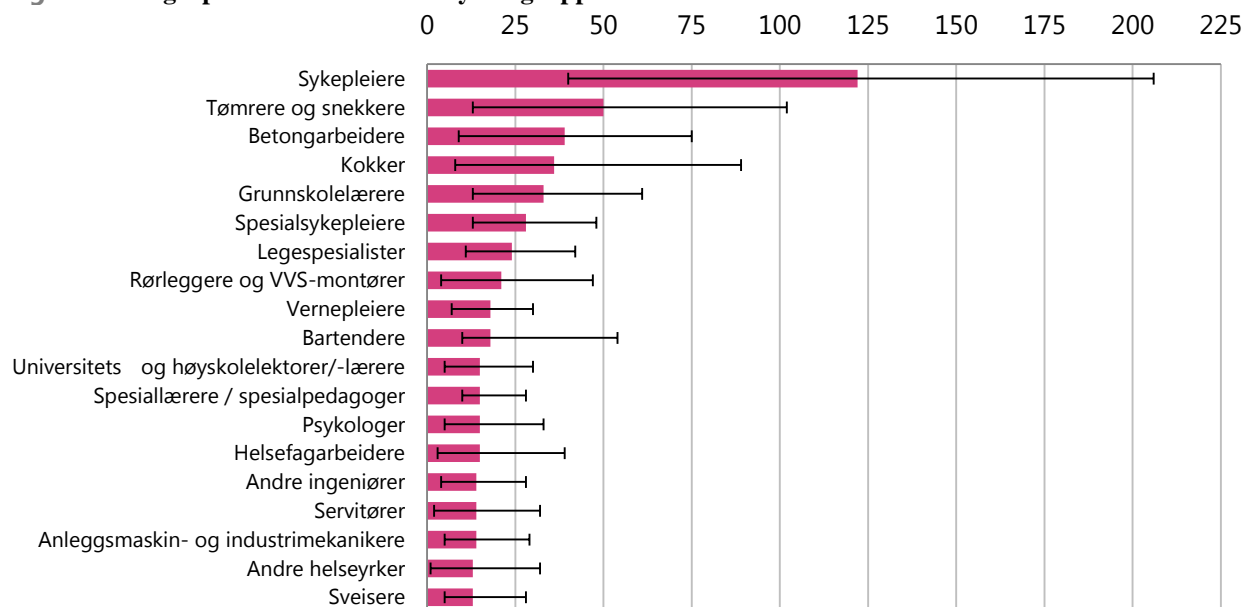
kan ha blitt strammere i år. Stramheten på arbeidsmarkedet er en indikator fra et arbeidsgiverperspektiv. Vi merker oss at for arbeidstakerne kan en høy stramhetsindikator være et tegn på et godt arbeidsmarked. En høy stramhetsindikator betyr at det er høy etterspørsel eller arbeidskraft.

Tabell 2. Mangel på arbeidskraft og helt ledige samt arbeidssøkere på tiltak i Finnmark.

Yrkesgrupper	Estimert mangel på arbeidskraft	Helt ledige og arbeidssøkere på tiltak
	– Avrundet	– Avrundet
Ledere	25	0
Ingeniør- og ikt-fag	25	50
Undervisning	100	25
Akademiske yrker	25	25
Helse, pleie og omsorg	225	100
Barne- og ungdomsarbeid	0	75
Meglere og konsulenter	25	25
Kontorarbeid	0	125
Butikk- og salgsarbeid	25	150
Jordbruk, skogbruk og fiske	0	150
Bygg og anlegg	150	250
Industriarbeid	75	300
Reiseliv og transport	100	150
Serviceyrker og annet arbeid	25	125
Ingen yrkesbakgrunn eller uoppgitt	0	125
I alt	875	1675

Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016

Figur 5. Mangel på arbeidskraft. Etter yrkesgruppe. Antall med konfidensintervaller. Finnmark



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016

Rekrutteringskanaler

I år stilte NAV for første gang et spørsmål som omhandlet hvilke kanaler bedriftene benyttet seg av for å rekruttere

arbeidskraft. Det var mulig å krysse av på alle alternativ, da det er sannsynlig at en virksomhet benytter seg av mange løsninger for å treffe sitt ønskede segment av arbeidsmarkedet.

Tabell 3. Andel virksomheter som har brukt hver rekrutteringskanal. Næringer i Finnmark

Næringer	Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier	Stillingsdatabase på internett	Egen hjemmeside	NAV	Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)	Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
Undervisning	50 %	40 %	47 %	33 %	33 %	0 %
Offentlig forvaltning	54 %	30 %	54 %	65 %	16 %	3 %
Personlig tjenesteyting	37 %	20 %	30 %	40 %	27 %	0 %
Helse- og sosialtjeneste	56 %	24 %	33 %	46 %	13 %	2 %
Bergverk/energi	42 %	22 %	42 %	25 %	14 %	6 %
I alt	30 %	16 %	26 %	25 %	16 %	2 %
Finans/ eiendomsdrift/forretningsmess.tj.yting	40 %	14 %	33 %	19 %	14 %	2 %
Vare/hotell/restaurant	12 %	10 %	17 %	18 %	20 %	2 %
Industri en samlet	16 %	7 %	13 %	11 %	12 %	3 %
Transport og kommunikasjon	26 %	11 %	17 %	7 %	15 %	0 %
Bygge og anleggsvirksomhet	6 %	6 %	6 %	13 %	9 %	0 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	4 %	4 %	0 %	4 %	0 %	0 %

	Intern rekruttering	Eget nettverk/bekjentskapskrets	CV-database på internett	Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, ute	Annet	Ansatt en lærling
Undervisning	13 %	37 %	7 %	17 %	3 %	0 %
Offentlig forvaltning	16 %	8 %	3 %	3 %	0 %	0 %
Personlig tjenesteyting	20 %	40 %	3 %	13 %	3 %	3 %
Helse- og sosialtjeneste	24 %	13 %	2 %	7 %	4 %	0 %
Bergverk/energi	33 %	17 %	0 %	6 %	3 %	0 %
I alt	19 %	32 %	1 %	17 %	3 %	1 %
Finans/eiendomsdrift/ forretningsmess.tj.yting	16 %	23 %	0 %	7 %	2 %	0 %
Vare/hotell/restaurant	18 %	43 %	0 %	22 %	3 %	0 %
Industri en samlet	7 %	57 %	0 %	32 %	0 %	3 %
Transport og kommunikasjon	26 %	22 %	0 %	20 %	7 %	0 %
Bygge og anleggsvirksomhet	22 %	34 %	3 %	25 %	0 %	0 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	17 %	48 %	0 %	22 %	4 %	4 %

Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016

Tabell 3 er sortert etter høyest skåre på rekrutteringsindikatoren og viser hvor stor andel virksomheter innenfor hver næring som benytter seg av de ulike rekrutteringskanalene. Rekrutteringsindikatoren utgjør summen av rekrutteringskanaler hver næring benyttet seg av. Desto høyere rekrutteringsindikator, desto flere rekrutteringskanaler har virksomhetene i en næring benyttet seg av. I følge tallene våre er det undervisningsnæringen som er den næringen som i aller størst grad gjør sitt ytterste på å nå ut til rett arbeidskraft. Deretter er det offentlig forvaltning og personlig tjenesteyting som er rekrutterer i flest kanaler. Det er transport og kommunikasjon, samt bygg- og anlegg og

jordbruk, skogbruk og fiskenæringen som i minst grad har spenn i rekrutteringsmetodene sine. Sistnevnte bruker NAV minst som rekrutteringskanal og har høye andeler, helt opp på 48 prosent som bruker egen nesten bare egen bekjentskapskrets. Bare en næring har høyere andeler som bruker egen bekjentskapskrets. Det er den samlede industrien, med 57 prosent som står for den høyeste andelen. Få oppgir at de har brukt bemanningsbyrå, vikarbyrå eller lignende for å rekruttere. Høyeste andel innenfor denne svarkategorien er bergverks- og energiutvinning med seks prosent.

Figur 6. Rekrutteringsindikatoren for Finnmark

Næringer	Rekrutteringsindikator
Undervisning	2,8
Offentlig forvaltning	2,5
Personlig tjenesteyting	2,4
Helse- og sosialtjeneste	2,2
Bergverk/energi	2,1
I alt	1,9
Finans/eiendomsdrift/forretningsmess.tj.yting	1,7
Vare/hotell/restaurant	1,7
Industri en samlet	1,6
Transport og kommunikasjon	1,5
Bygge og anleggsvirksomhet	1,3
Jordbruk, skogbruk og fiske	1,1

Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse

NAVs sysselsettingsbarometer

Sysselsettingsbarometeret utarbeides basert på resultatene fra bedriftsundersøkelsen. Tallverdien i sysselsettingsbarometeret viser differansen mellom prosentvis andel virksomheter som oppgir at de forventer økning i sysselsettingen og prosentvis andel virksomheter som forventer nedgang. Dette gir en indikasjon på virksomhetenes forventning for det kommende året. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft i den gitte næringen.

Sysselsettingen det kommende året

Bedriftene i Finnmark er mer optimistiske hva gjelder utsiktene for sysselsetting i 2016 enn i 2015. I år som i fjor ender Finnmark opp i midtsjiktet av statistikken på landsbasis, men andelen optimistiske virksomheter øker mer i Finnmark enn i landet for øvrig.

Nettoandelen⁵ av bedriftene i Finnmark som venter en vekst i sysselsettingen i år er på 10 prosent. Nettoandelen fra 2015 og 2014 var på henholdsvis 6,8 og 4,7 prosent representerer de to minst optimistiske årene med tanke på sysselsettingsforventninger i Finnmark siden 2005.

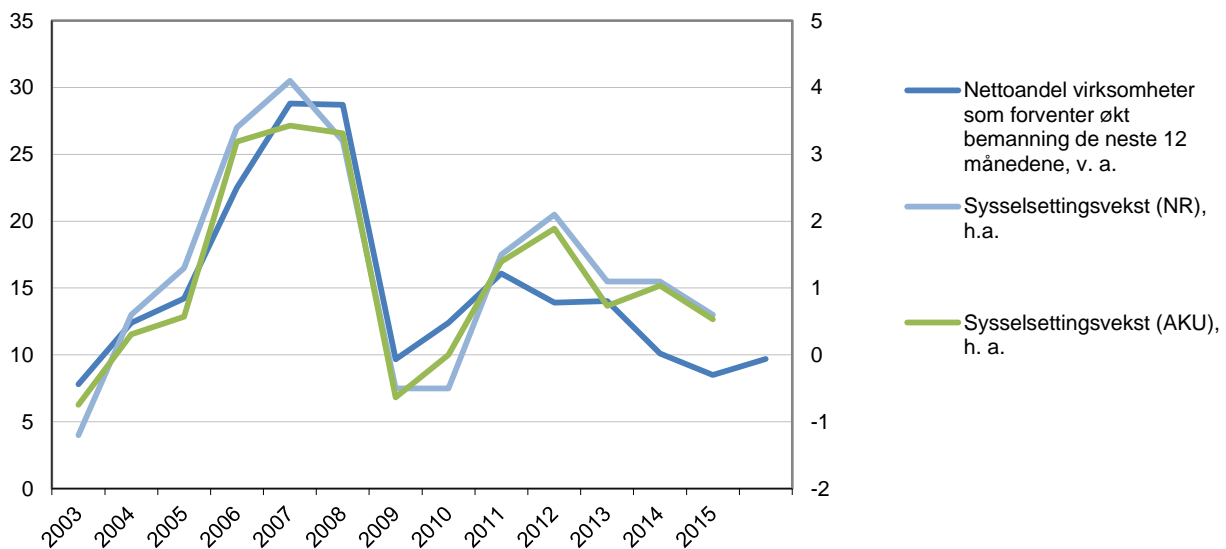
I likhet med tendensene vi noterte oss for mangelen på arbeidskraft og stramhet i arbeidsmarkedet er det Finnmark ligger høyest på sysselsettingsbarometeret for 2016 av de tre nord-norske fylkene. Det er Nordland som øker

mest fra i fjor og går fra en nettoandel på 3 prosent i 2015 til 7 prosent i 2016. Troms er stabile på 9 prosent i år som i fjor.

Tabell 2 viser en næringsmessig oversikt over hvilke næringer i Finnmark som forventer en nedgang i sysselsettingen, en uendret sysselsettingssituasjon og en økning i sysselsettingen i året som kommer. Helt til høyre i tabellen ser vi nettoandelen virksomheter som forventer en økning. Tabellen er sortert med de mest optimistiske næringene på toppen av tabellen.

Figur 7 kombinerer svarene fra NAVs bedriftsundersøkelse (venstre akse) og SSBs arbeidskraftsundersøkelse samt nasjonalregnskapet 2002-2015 for å se sammenhengen mellom forventet sysselsettingsutvikling i bedriftsundersøkelsen og faktisk utvikling. Merk at det er to akser i Figur 7. Nettoandelen har historisk sett korrelert godt med faktisk utvikling.

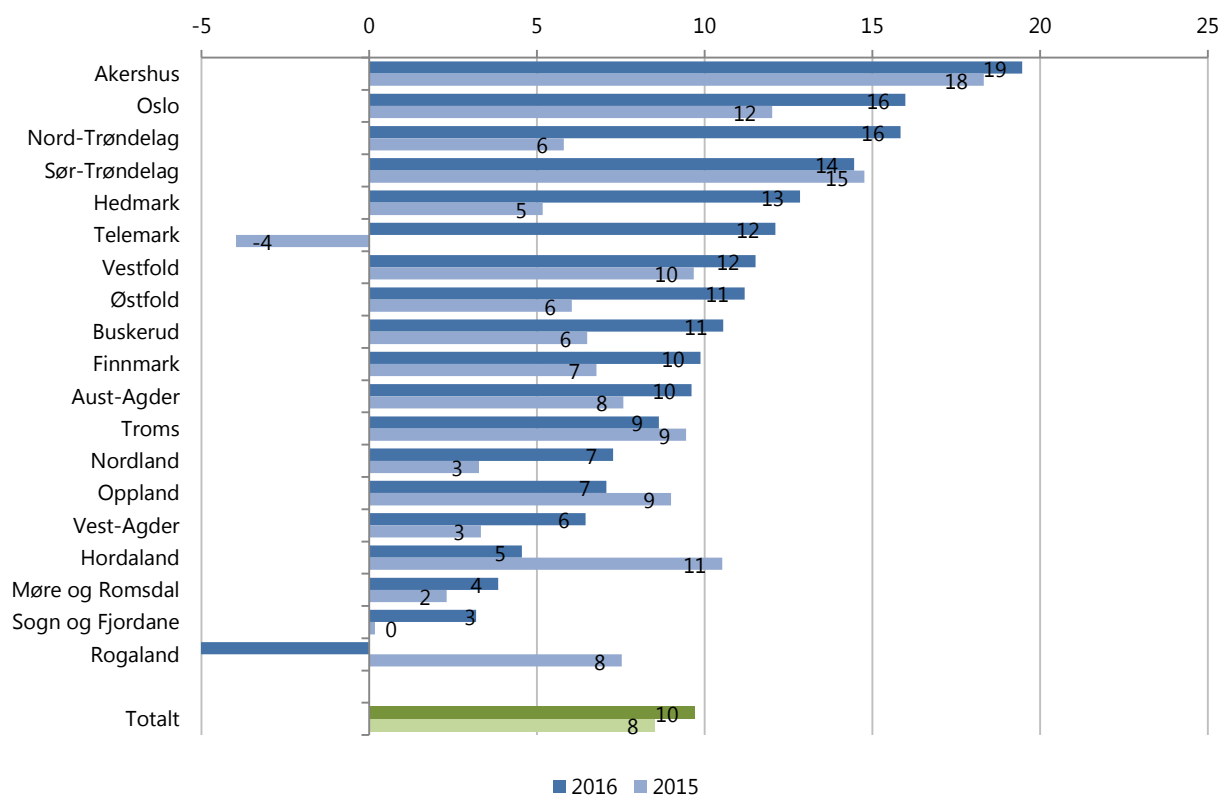
Figur 7. Nettoandel virksomheter på landsbasis som forventer økning i bemanningen de neste 12 månedene, (venstre akse). Årlig sysselsettingsvekst ifølge nasjonalregnskapet og AKU (høyre akse). Prosent



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016 og Statistisk Sentralbyrå

⁵ Vi bruker begrepet nettoandel mye i bedriftsundersøkelsen. En bedrift kan svare at de forventer oppgang, uendret sysselsetting, eller nedgang i sysselsettingen. Nettoandelen er andelen bedrifter som venter oppgang fratrukket andelen bedrifter som venter nedgang

Figur 8: NAVs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen, etter fylke. Prosent.



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Tabell 2. Prosentandel virksomheter som venter redusert, uendret eller økt sysselsetting i Finnmark

Næring	Nedgang	Uendret	Oppgang	Nettoandel
Bygge- og anleggsvirksomhet	3	66	31	28
Elektrisitet, vann og renovasjon	4	70	26	22
Personlig tjenesteyting	14	55	31	17
Industrien samlet	12	60	28	16
Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting	8	68	24	16
Helse- og sosialtjeneste	14	58	28	13
Varehandel, motorvognreparasjoner	0	88	13	13
Bergverksdrift og utvinning	7	78	15	7
Overnattings- og serveringsvirksomhet	11	70	19	7
Jordbruk, skogbruk og fiske	13	70	17	4
Informasjon og kommunikasjon	17	67	17	0
Undervisning	19	65	16	-3
Transport og lagring	18	74	8	-11
Offentlig forvaltning	25	63	12	-13
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	23	69	8	-15
I alt	10	69	20	10

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Kompetansebehov

I årets utgave av NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse prøver vi å kartlegge behovet for kompetanse på et overordnet nivå. Derfor spurte vi bedriftene hvilken type kompetanse de har behov for det neste året. I spørreskjemaet var flere kryss mulig. I år er første gang vi stiller spørsmålet, så vi vil ikke kunne sammenligne dataene med tidligere år. En antakelse man har om arbeidsmarkedene i Norge i 2016 er at det blir stadig mindre etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft. Denne problemstillingen er det mange som er opptatt av i Finnmark, som er et fylke som har hatt utfordringer med frafall fra videregående opplæring. I mange år har dette vært et spørsmål vi har prøvd å lære mer om ved å se på hva bedriftene oppgir av mangel på arbeidskraft. Dette spørsmålet er ment å kartlegge kompetansebehov mer isolert sett.

Som vi kan se i Tabell 4 var det vare/hotell og restaurantnæringene som har mest behov for ufaglært arbeidskraft. Nest etter kommer jordbruk, skogbruk og fiskenæringen. Ellers er behovet etter ulik kompetanse fra høyere utdannings jevnt i de fleste næringer.

Tabell 4. Behovet for kompetanse i Finnmark

Næring	Teknisk personell med mer enn 3 års utdanning fra høyskole eller universitet	Teknisk personell med 3 års utdanning fra høyskole eller universitet	Økonomisk/administrativt personell med mer enn 3 års utdanning fra høyskole eller universitet	Økonomisk/administrativt personell med 3 års utdanning fra høyskole eller universitet	Annet personell med høyere utdanning fra universitet eller høyskole	Samlet universitet eller høyskole ¹	Fag arbeidere	Ufaglærte
Jordbruk, skogbruk og fiske	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	30 %	26 %
Bergverk/energi	22 %	19 %	3 %	8 %	3 %	56 %	56 %	11 %
Industri en samlet	4 %	4 %	3 %	1 %	0 %	12 %	50 %	16 %
Bygge og anleggsvirksomhet	13 %	3 %	6 %	6 %	0 %	28 %	53 %	6 %
Vare/hotell/restaurant	0 %	2 %	3 %	2 %	3 %	10 %	38 %	35 %
Transport og kommunikasjon	9 %	7 %	0 %	2 %	20 %	37 %	20 %	11 %
Finans/eiendomsdrift/forretningssmess.tj.yting	5 %	5 %	12 %	16 %	21 %	58 %	12 %	5 %
Offentlig forvaltning	5 %	5 %	19 %	24 %	57 %	111 %	24 %	8 %
Undervisning	0 %	0 %	10 %	0 %	73 %	83 %	23 %	0 %
Helse- og sosialtjeneste	2 %	0 %	0 %	4 %	56 %	61 %	41 %	9 %
Personlig tjenesteyting	3 %	17 %	7 %	7 %	27 %	60 %	27 %	13 %
I alt	5 %	5 %	5 %	6 %	22 %	43 %	35 %	14 %

Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016

¹ Ettersom dette er en samleindikator for andelen svar innenfor alle kategoriene høyere utdanning kan denne andelen nå over 100 prosent. Det er den eneste kolonnen i tabell 4 som ikke kan leses som andel virksomheter, men som det samlede behovet.

Arbeidskraft fra utlandet

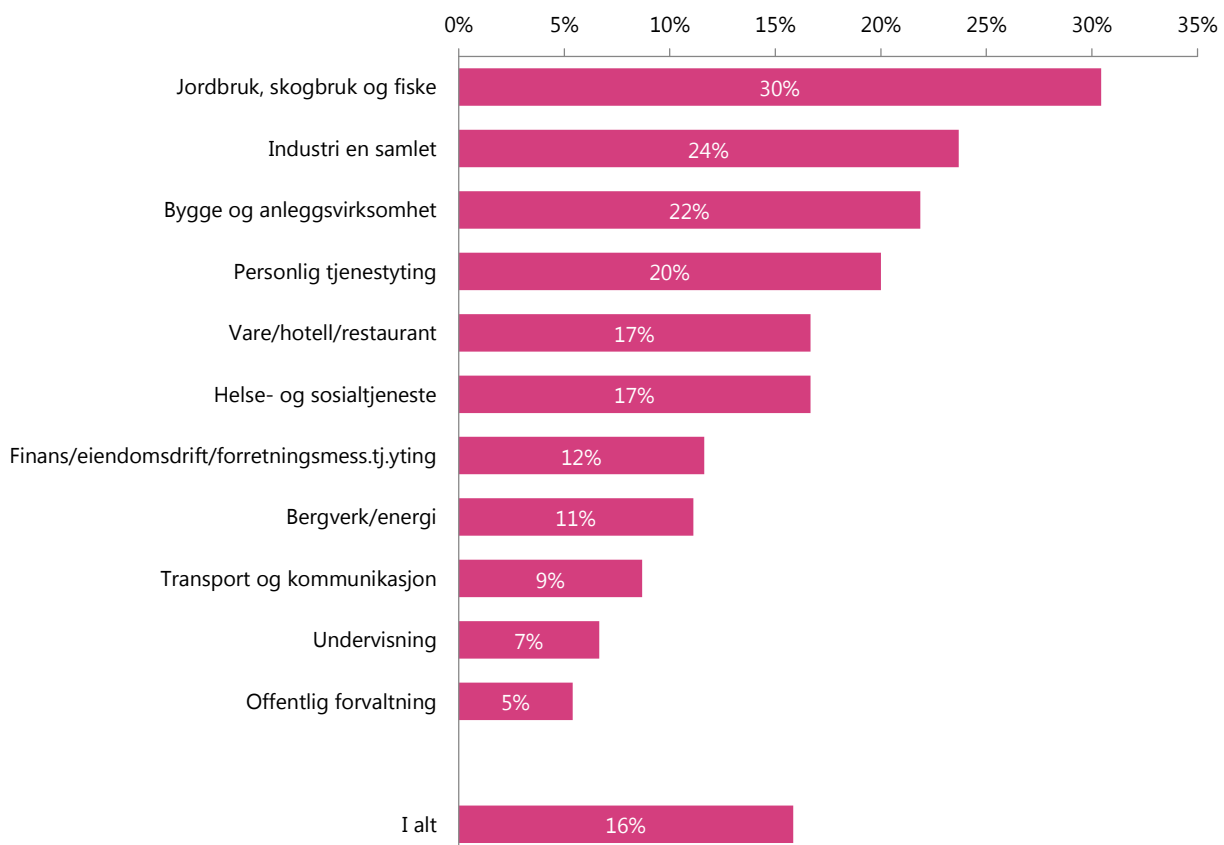
NAV Finnmark har de siste årene stilt spørsmål om utenlandsk arbeidskraft i bedriftsundersøkelsen. I år som i fjor er det sannsynlig at mange bedrifter møter mangel på arbeidskraft ved å se etter arbeidskraften i utlandet. Fiskerinæringen er den næringen som hyppigst er interessert i å benytte seg av arbeidskraft fra utlandet. I flere tilfeller rapporterer fiskerinæringen at dette er arbeid færre nordmenn tar og at det er vanskelig å rekruttere lokalt.

Bygge- og anleggsvirksomheten er en av næringene som tradisjonelt benytter seg oftere av utenlandsk arbeidskraft. Også i årets bedriftsundersøkelse oppgir næringen sam-

menlignet sett en høy villighet til å gå til utlandet etter arbeidskraften sin med 22 prosent av spurte bedrifter som svarer ja.

Det er offentlig forvaltning og undervisningsnæringene som i minst grad svarer ja på spørsmålet om de vurderer det som sannsynlig at virksomheten benytter arbeidskraft fra utlandet. I offentlig forvaltning svarer 5 prosent at de vurderer det sannsynlig, mens undervisningsnæringen rapporterer 7 prosent. Undervisningsnæringen er også den næringen som oftest svarer nei, med 67 prosent.

Figur 9. Andeler virksomheter som anslår det som sannsynlig at de vil bruke utenlandsk arbeidskraft i løpet av det kommende året. Finnmark. Prosent



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016.

Næringsvise detaljer

I NAV Finnmarks behandling av resultatene av bedriftsundersøkelsen er noen av næringene slått sammen for å lage et bedre generaliseringsgrunnlag. Dette gjelder i hovedsak for NAV Finnmarks egne spørsmål til bedriftene i undersøkelsen. I den grad det er anledning til det kommenteres tall ned på det nærmeste næringsnivået.

Jordbruk, skogbruk og fiske

I år er det forsiktig optimisme som rå i jordbruk, skog og fiskerierne. Nettoandelen virksomheter i næringen som venter vekst i sysselsettingen i næringen er 4 prosent. Dette skiller seg ut fra 2015 da optimismen var svært høy og var på hele 31 prosent.

Jordbruk, skogbruk og fiskerierne er den næringen som i størst grad anslår det som sannsynlig at de vil bruke utenlandsk arbeidskraft i året som kommer. 30 prosent av virksomheter svarer at de vurderer det som sannsynlig. Vi ser fra svarene på bedriftsnivå at det ofte er snakk om å hente inn arbeidskraft til agning og lignende funksjoner i forbindelse med fiske.

Fisket er godt i Finnmark. Permitteringsandelen av helt ledige er rekordlave sett i sammenheng med de seneste fem årene og har hatt en synkende tendens. Både i Øst- og i Vest-Finnmark rapporteres det om særdeles godt fiske. Vi vet også samtidig at norsk sjømat øker eksportvolumet. Tall fra Norges Sjømatråd viser at eksporten har økt med 22 prosent fra første kvartal 2015 til første kvartal 2016.

Bergverk- og utvinningsnæringen

Det er en moderat positiv stemning i bergverks- og utvinningsnæringen i Finnmark. 7 prosent av virksomheter venter en økning i sysselsettingen. I fjor var det stor pessimisme, da 17 prosent ventet nedgang i næringen. Fjorårets pessimisme slo inn i november 2015. Da gikk bergverkskjørnesteinen Syd-Varanger Gruve AS konkurs i Kirkenes. Gruven sysselsatte mer enn 400 personer. Etter som gruen gikk konkurs er den ikke med i utvalget over spurte bedrifter.

Bergverk- og utvinningsnæringen rapporterer at de har noen rekrutteringsproblemer. I år var det 11 prosent av virksomhetene som oppgav at de hadde mislykkes med rekruttering de siste tre månedene. En stor endring fra i år til i fjor er at næringen i år ikke velger å benytte seg av lavere eller annen formell kompetanse for å fylle behovet. I fjor var det 10 prosent av virksomhetene som benyttet seg av lavere eller annen formell kompetanse. I år er det

ingen som oppgir en slik løsning. Næringen oppgir dessuten svært lite mangel på arbeidskraft. Når vi avrunder til nærmeste 25 mangler næringen ingen arbeidskraft. Bergverks- og energinæringen er også mest på gjerdet hva angår bruk av utenlandsk arbeidskraft. 11 prosent av virksomhetene vurderer det som sannsynlig at de kommer til å bruke utenlandsk arbeidskraft, mens 44 prosent av virksomhetene er usikre. Det er den høyeste andelen usikkerhet.

Industrien samlet

Bedriftsundersøkelsen for Finnmark kan ikke vise detaljerte tall for industrien, da det er veldig få bedrifter å generalisere ut fra. Denne næringen er vanligvis aggregert til «Industrien samlet». Se NAVs bedriftsundersøkelse for landet på nav.no for detaljer på bransjen. Det er anslått begrenset mangel på arbeidskraft i industrien. Avrundet til nærmeste 25 er mangelen på arbeidskraft estimert til å være på 25 personer. Dette tilsvarer omtrent nivået næringen lå på i fjor.

Samtidig er det en stor andel av bedrifter som forventer en økning i sysselsetting. 16 prosent av bedrifter i næringen venter å ha flere ansatte om et år enn de har i dag. Det er en oppgang fra 10 prosent i fjor. Det er noen rekrutteringsproblemer bedriftene melder om, men de er relativt beskjedne sammenlignet sett. Næringen havner i mellom-sjiktet hva gjelder alvorlige rekrutteringsproblemer. 90 prosent av virksomheter i næringen svarer at de ikke har opplevd problemer med rekruttering de siste tre månedene.

Industrien samlet er dessuten den næringen i Finnmark som i nest størst grad vurderer det som sannsynlig at de velger å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft i året som kommer.

Bygge- og anleggsnæringen

Det er stor optimisme i bygge- og anleggsnæringen. Svært få bedrifter i utvalget svarer at de venter en nedgang i sysselsettingen, og en veldig stor andel venter oppgang. Bygge- og anleggsnæringen viser den største optimismen i Finnmark og en nettoandel på 28 prosent venter en oppgang i sysselsettingen. Dette viderefører tendensen fra i fjor. Også da var det denne næringen som var mest optimistisk. Da svarte 38 prosent at man ventet oppgang.

Bygge- og anleggsnæringen har den nest største oppgitte mangelen på arbeidskraft i Finnmark. Det estimeres ut fra svarene i bedriftsundersøkelsen at denne næringen har

behov for 125 flere ansatte i året som kommer. Bedriftene oppgir i tillegg at de har problemer med å finne riktig kompetanse. En av fire bedrifter oppgir at de har hatt alvorlige rekrutteringsproblemer. Av disse bedriftene er det nesten 80 prosent som oppgir at problemet skyldes for få kvalifiserte søkere. Næringen har tilsvarende en høy andel som vurderer det som sannsynlig at det hentes inn arbeidskraft fra utlandet for å fylle behovene.

Bedriftene oppgir at de har behov for mye kompetent arbeidskraft. Det er store behov for teknisk utdannet personell med lang utdanning og det er også behov for fagarbeidere. Bedriftene oppgir svært lave behov for ufaglært kompetanse, og anslår at behovet for ufaglært arbeidskraft ikke er større enn 6 prosent. Det er det tredje laveste behovet for ufaglært arbeidskraft av næringene i undersøkelsen.

Vare- hotell- og restaurantnæringen

Næringen varehandel og reparasjon av motorvogner er slått sammen med overnattings- og serveringsvirksomhet hva gjelder spørsmål om benyttelse av utenlandsk arbeidskraft, rekrutteringskanaler og kompetansebehov.

I fjor var mangelen på arbeidskraft stor i næringen varehandel og reparasjon av motorvogner. Da oppgav næringen at man trengte 125 flere arbeidstakere. I år er dette behovet redusert til 50. Det er også en viss nedgang i forventet sysselsettingsvekst fra 17 prosent i 2015 til 13 prosent i 2016. 96 prosent av virksomheter hadde ikke problemer med å rekruttere arbeidskraft.

I overnattings- og serveringsvirksomhetsnæringen er utsiktene som i fjor. Både i 2015 og i 2016 venter bedriftene i denne næringen en sysselsettingsoppgang på 7 prosent. Det er imidlertid en stor økning i hvor mange bedrifter i denne næringen som opplever rekrutteringsproblemer. I fjor opplevde 20 prosent av bedriftene problemer med rekruttering. I år er det tallet økt til 33 prosent. En av fire bedrifter svarer at de ikke fant riktig kompetanse og at det var for få kvalifiserte søkere.

Samtidig er det denne samlede næringen, altså vare- hotell og restaurantnæringen som oppgir størst behov for ufaglært arbeidskraft. Virksomhetene i denne brede kategorien anslår at så mye som 35 prosent av arbeidskraftsbehovene kan inndeckes av ufaglært arbeidskraft. Det er den høyeste andelen av alle næringene, og snittet er på 14 prosent.

Transport og kommunikasjon

Transport og kommunikasjonsnæringen er sammensatt av undernæringene transport og lagring og informasjon og

kommunikasjonsnæringen. På samme måte som i varehotell og restaurantnæringen er dataene sammensatt ulikt her for noen av segmentene i bedriftsundersøkelsen.

Transport og lagringsnæringen er langt mer positive til sysselsettingsbildet i 2016. I 2015 var det en nettoandel på 10 prosent som ventet fall i sysselsettingen. I år er den andelen snudd og det er en nettoandel på 10 prosent som venter en oppgang i sysselsettingen. Etterspørselen på arbeidskraft er tilnærmet uendret fra i fjor, derimot. Det er ventet en etterspørsel på 25 flere arbeidstakere (avrundet).

Det er grunn til å være skeptisk til transport og lagringsnæringens endring til å ha positive forventninger til sysselsettingen. Det er noen store bedrifter i næringen som ikke i særlig stor grad ligner på tradisjonelle transport eller lagringsbedrifter som trekker resultatene veldig opp uten at NAV kan gå i detalj på hvilke typer bedrifter det er snakk om med risiko for å bryte premissene i undersøkelsen. Bedrifter som svarer NAV er anonyme.

Informasjon og kommunikasjonsnæringen øker forventningene til sysselsettingen fra i fjor. I 2015 var det en nettoandel på 10 prosent av bedriftene i næringen som ventet fall i sysselsettingen. I år går nettoandelen i null. Det er forventet lite etterspørsel på arbeidskraft.

Finansiering- og forsikringsvirksomhet, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting

Eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting er en av to næringer i denne overordnede kategorien. Dette er en sammensatt næring, som inneholder alt fra regnskap-, renhold-, vekter-, og konsultentselskaper, og kanskje særlig rekrutteringsbyrå. Denne næringen venter en stor økning i etterspurt arbeidskraft fra 75 personer i fjor til 125 i år. Dette gjør eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting til en av næringene som forventer å vokse mest. Dette gjenspeiles også i sysselsettingsforventningene, som øker fra 7 prosent i fjor til 16 prosent i år.

Finansiering og forsikringsvirksomhetene derimot er langt mer avventende. Det er lite estimert etterspørsel etter arbeidskraft i 2016 og går ned fra en nettoandel på 14 prosent i fjor til 15 prosent i år som venter fall i sysselsettingen. Tar vi i betraktning at mange av filialene til DnB i Finnmark ikke kom med i undersøkelsen fordi de allerede var lagt ned så ser man et bilde som tegner seg mer negativt for finansieringsvirksomhet i Finnmark.

Offentlig forvaltning

Det er lavere forventninger til sysselsettingen i offentlig forvaltning. I fjor var det en positiv nettoandel på 3 prosent som ventet en økning i sysselsetting, mens det i år er en 13 prosents nettoandel virksomheter som venter nedgang i sysselsettingen. Det er sannsynlig ut fra tidligere erfaringer i bedriftsundersøkelsen at offentlige næringer reagerer mer konservativt på spørsmålene enn private, og ser sysselsettingsbehov sammenheng med faktiske budsjettforutsetninger i større grad.

Virksomheter i offentlig forvaltning er svarer nesten identisk med gjennomsnittet for alle bedrifter i fylket på spørsmålet om alvorlige rekrutteringsproblemer de siste månedene. I offentlig forvaltning svarer 91 prosent av virksomhetene at de ikke har hatt noen problemer. Det er en oppgang fra 85 prosent i fjor. Færre problemer med rekruttering kan samtidig være en naturlig konsekvens av en lavere etterspørsel etter arbeidskraft.

Offentlig forvaltning skårer nest høyest på rekrutteringsindikatoren (se Figur 6). Dette betyr bedrifter i offentlig forvaltning i nest størst grad bruker alle tilgjengelige rekrutteringskanaler for å fylle stillinger.

Undervisning

Det er i mindre grad pessimisme som rår i undervisningsnæringen i år sammenlignet med i fjor. De siste tre år har nettoforventningene i virksomhetene vært negative. I fjor svarte en nettoandel på 23 prosent av virksomheter at de ventet fall i sysselsettingen. I år er den andelen redusert til 3 prosent. Det kan signalisere bedre tider i undervisningsnæringen. I likhet med offentlig forvaltning er dette en næring som i stor grad forholder seg til tildelte midler og har lite økonomisk handlingsrom.

Undervisningsnæringen er en av næringene som har påfallende stor grad av geografisk variasjon. Det er en trend også på landsbasis at undervisningsvirksomheter har problemer med rekruttering. 13 prosent av virksomheter i denne næringen på landsbasis opplever alvorlige rekrutteringsproblemer. Samtidig er det nesten dobbelt så mange bedrifter i denne næringen i Finnmark som opplever disse problemene. I Finnmark er det en andel på 25 prosent av

virksomhetene som opplever alvorlige rekrutteringsproblemer. Når NAV spør virksomhetene hva rekrutteringsproblemene skyldes er det dobbelt så mange som svarer at det skyldes for få eller ingen kvalifiserte søkere i Finnmark som i resten av landet. En geografisk likhet i det hele er at nesten samme andelen virksomheter i landet og i Finnmark velger å ansette noen med annen eller lavere formell kompetanse. 60 prosent av bedrifter velger denne løsningen på landsbasis og 60 prosent av virksomhetene velger denne løsningen i Finnmark. Forskjellen blir synlig når vi ser på at det er dobbelt så mange virksomheter dette gjelder i Finnmark, fordi det er dobbelt så mange som har problemer med å rekruttere.

Derfor viser årets bedriftsundersøkelse et stort kompetansegap i undervisningsnæringen i Finnmark, og selv om dette er et problem som gjelder i mange deler av landet, så treffes Finnmark langt hardere av problemet.

Vi ser også at etterspørselen etter lærere øker fra 2015 til 2016. I fjor etterspurte arbeidsmarkedet i undervisningsnæringen omtrent 50 flere lærere, mens i år er tallet steget til nesten 100 (men avrundet til 75). Undervisningsnæringen rekrutterer absolutt bredest av alle næringene i landet og har den høyeste rekrutteringsindikatoren. Samtidig er det undervisningsnæringen som i minst grad svarer at de vurderer å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft. Dette kan tenkes å bidra til kompetansepresset næringen er utsatt for.

Undervisningsnæringen oppgir i svært liten grad at de har behov for ufaglært arbeidskraft. Ingen virksomheter er registrert med et ønske om å ansette ufaglærte. Nesten 75 prosent av behovene i næringen anslås å være behov for høyt kvalifisert arbeidskraft med ulike utdanningsløp innen Universitet- og høyskoler.

Kravene til kompetanse i undervisningsnæringen anslås bare å øke. Kunnskapsdepartementets strategi «Lærerløftet» vil på sikt utvide lærerutdanningen fra fire til fem-årig master og kreve større grad av spesialisering innenfor kjerne-fagene. Dette kan bidra til å gjøre kompetansekløften mellom Finnmark og resten av landet enda mer markant.

Helse- og sosialtjeneste

År etter år er dette den næringen som har størst etterspørsel etter arbeidskraft i Finnmark. I år er etterspørselen estimert til å være på 250 personer. Det er nesten det samme som fjorårets estimat på 275 personer. Finnmarks behov for flere hender i helsesektoren samsvarer med tendensene på landsbasis, men er mer uttalt i Finnmark. Etterspørselen på 225 personer innenfor yrkesgruppen helse- pleie- og omsorg (til forskjell fra næringskategorien Helse- og sosialtjeneste) tilsvarer mer enn det dobbelte av antallet ledige innenfor yrkesgruppen (se Tabell 2). Det er 100 ledige i denne yrkesgruppen i Finnmark. Det er også etterspurt flere enn det er ledige på landsbasis (se Tabell 5 i vedlegget). I hele Norge var det etterspurt 8050 personer innenfor denne yrkesgruppen, mens det var 6400 helt ledige innenfor den samme yrkesgruppen. Det er bare 25 prosent høyere etterspørsel enn det er tilbud. Etterspørselen er 115 prosent større enn tilbudet i Finnmark.

Det er 11 prosent virksomheter i helse- og sosialnæringen som har mislykkes med å rekruttere de siste tre månedene på landsbasis. Av de virksomhetene som har opplevd alvorlige rekrutteringsproblemer har 40 prosent ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse. Dersom vi sammenligner med utviklingen i Finnmark ser vi at virksomhetene innen helse- og sosialnæringen i større grad har hatt rekrutteringsproblemer i Finnmark, med 16 prosent av alle virksomheter, enn i landet. Samtidig er den absolutte andelen som velger, eller er tvunget, å rekruttere arbeidskraft med annen eller lavere formell kompetanse noe lavere. 3 prosent av helse- og sosialvirksomheter i Finnmark sier de har ansatt noen med annen eller lavere kompetanse mot 4 prosent av virksomheter på landsbasis.

Andelen virksomheter i helse- og sosialnæringen som anslår det som sannsynlig at de vil finne arbeidskraften i

utlandet ligger tett mot fylkessnittet på 16 prosent med 17 prosent av virksomhetene.

Det er også en høyere andel virksomheter som forventer økning i sysselsettingen i denne næringen enn på snittet i Finnmark. 13 prosent av virksomheter forventer oppgang i sysselsettingen, mot 10 prosent, som er fylkessnittet. Det er opp fra en nettoandel på 0 prosent i fjor.

Personlig tjenesteyting

Noen eksempler på bedrifter innenfor personlig tjenesteyting er frisørvirksomhet, religiøse tjenester og kultur- og idrettsvirksomhet. Denne i denne næringsgruppen antar en nettoandel av 17 virksomheter å øke sysselsettingen, dette er mot 0 prosent i fjor.

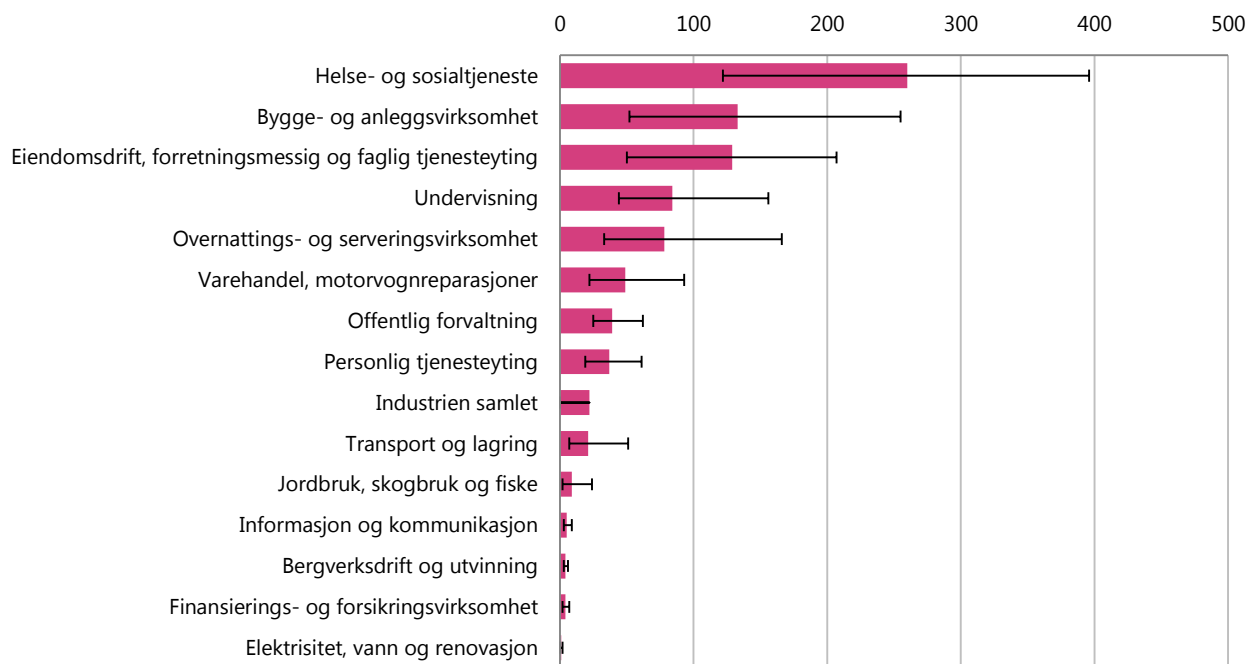
Virksomheter i denne næringsgruppen ser ut i fra tallene til å ha store rekrutteringsproblemer. Nesten en av fire virksomheter har hatt problemer, og av disse er det 81 prosent som sier at problemene skyldes for få eller ingen kvalifiserte søkere.

Sammenlignet med snittet i Finnmark og de andre næringsgruppene er det større villighet til å bruke utenlandsk arbeidskraft. 20 prosent av virksomheter anslår det som sannsynlig at de vil bruke dette.

Bedrifter i næringsgruppen personlig tjenesteyting har også stort behov for kompetanse. Det er 13 prosent av virksomheter som svarer at de har behov for ufaglært arbeidskraft. Det er litt lavere enn snittet på 14 prosent. Behovet er spredt utover utdanningsnivåene, men med like stor andel virksomheter som svarer at de trenger fagarbeidere som de trenger personer med annen høyere utdanning fra universitet og høyskole. Her er begge andeler på 27 prosent.

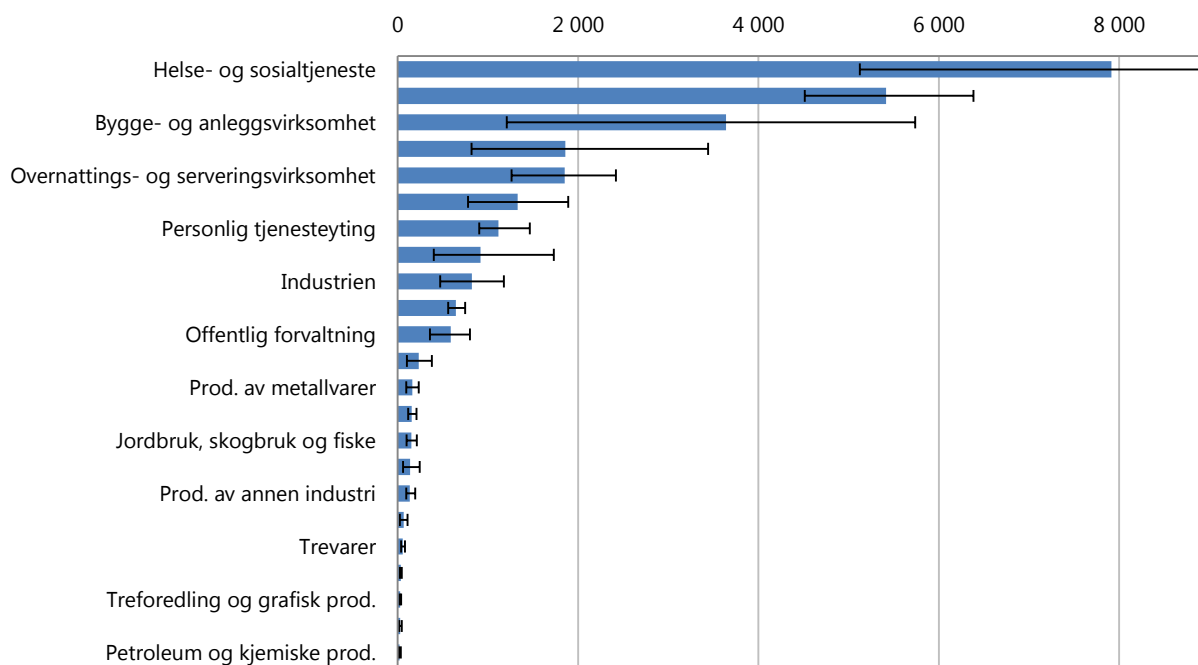
Vedlegg

Figur 10. Næringsvis mangel på arbeidskraft med konfidensintervaller, Finnmark.



Kilde: NAV Finnmarks bedriftsundersøkelse 2016

Figur 11. Næringsvis mangel på arbeidskraft med konfidensintervaller, Norge.



Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Tabell 5. Mangel på arbeidskraft våren 2016 etter yrkesgruppe, sammenlignet med antall helt ledige og arbeidssøkere på tiltak i mars 2014

	Mangel på arbeidskraft i antall personer	Helt ledige og arbeidssøkere på tiltak i mars 2016
Ledere	250	1 250
Ingeniør- og ikt-fag	2 250	8 800
Undervisning	1 550	1 900
Akademiske yrker	550	1 650
Helse, pleie og omsorg	8 050	6 400
Barne- og ungdomsarbeid	50	5 000
Meglere og konsulenter	500	3 300
Kontorarbeid	400	9 850
Butikk- og salgsarbeid	1 650	11 750
Jordbruk, skogbruk og fiske	200	2 350
Bygg og anlegg	4 550	14 600
Industriarbeid	2 300	14 350
Reiseliv og transport	2 500	10 050
Serviceyrker og annet arbeid	1 350	10 350
Ingen yrkesbakgrunn eller uoppgitt		5 700
I alt	26 150	107 300

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2016

Metodisk vedlegg

Utvalg

I bedriftsundersøkelsen trekkes et utvalg av virksomheter fra Bedrifts- og foretaksregisteret (Enhetsregisteret). Utvalget trekkes tilfeldig, men alle virksomheter med mer enn 400 ansatte er med i utvalget. I tillegg er alle virksomheter med mer enn 100 ansatte i næringene offentlig forvaltning, undervisning, helse- og sosialtjenester og personlig tjenesteyting med i utvalget. De er med fordi dette ofte er virksomheter som skiller seg fra andre, som for eksempel sykehus, når det gjelder hvilke yrker de etterspør. Størrelsen på utvalget er bestemt slik at det skal sikres representativitet på alle næringer (2-sifret NACE).

Innsamling av data

Det stilles i alt fem spørsmål i undersøkelsen, se spørreskjema i slutten av vedlegget. De utvalgte bedriftene blir bedt om å svare på internett eller postalt. Spørsmålene i undersøkelsen gir anslag på bedriftenes sysselsettingsforventninger for det kommende året, og om bedriften har rekrutteringsproblem innenfor spesifikke yrker. I vårundersøkelsen har NAVs fylkeskontorer ansvaret for datainnsamlingen.

Analyse

I de tilfellene der resultatene på landsbasis skal presenteres i form av andeler, og ikke absoluttverdier, vektet resultatene. Et eksempel på en slik problemstilling er kartlegging av andel virksomheter som forventer sysselsettingsvekst i det kommende år. Ettersom næringene varierer i størrelse, er det nødvendig å tildele de store næringene mer vekt enn de små. Vek-

tingen konstrueres ut fra forholdet mellom antall virksomheter i næringen og antall virksomheter totalt. Ettersom utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver næring også vektet i forhold til andelen små og store virksomheter i populasjonen.

Mangel på arbeidskraft estimeres ved hjelp av en modell som tar hensyn til virksomhetenes geografiske kjennetegn, næringsvise kjennetegn, antall ansatte og observert mangel. Resultatet brukes til å predikere mangelen på arbeidskraft i de bedriftene som ikke ble tatt inn i utvalget.

Usikkerhet

Det vil knytte seg usikkerhet til disse estimatene. Jo mer detaljert kjennetegn det søkes på, desto større er usikkerheten knyttet til estimatet. For eksempel er det større usikkerhet knyttet til estimatene for yrker enn det vil være for estimatene for næringer. Dette fordi det er færre virksomheter som har oppgitt mangel på et yrke enn innen en næring, og estimatet blir dermed mer følsomt dersom en bedrift oppgir svært høy mangel sammenliknet med andre.

NAV har beregnet konfidensintervall for estimert mangel på arbeidskraft. Den faktiske mangel vil med 95 prosent sannsynlighet ligge innenfor de respektive konfidensintervallene som er presentert i figurene. Nederste mulige grense for et konfidensintervall kan ikke være lavere enn observert mangel i utvalget. Arbeids- og velferdsdirektoratet kan kontaktes dersom det ønskes mer utdypende informasjon om estimering av mangel på arbeidskraft og beregning av konfidensintervaller.

Spørreskjema for undersøkelsen 2016

1. Hvor mange ansatte er det i bedriften i dag?

Ta med disse gruppene: Fast ansatte, midlertidig ansatte, lærlinger, permitterte, personer på arbeids- markedstil- tak som dere har lønnsutgifter for og personer som er utleid til andre virksomheter, men som er ansatt hos dere. Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag:

2. Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?

Ta med de samme gruppene som i spørsmål 1. Gi en vurdering ut fra bedriftens forventninger i dag. Sett kun ett kryss.

- Flere enn i dag
- Like mange som i dag
- Færre enn i dag

3. Har bedriften mislyktes i å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene?

Vi ønsker svar selv om dere ikke venter en økning i antall ansatte det kommende året. Med mislyktes menes her at bedriften aktivt har forsøkt å rekruttere ny(e) medarbeider(e) ved å lyse ut stilling, head- hunte eller lignende, uten å lykkes.

- Ja Gå til spørsmål 4.
- Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse. Gå til spørsmål 4.
- Nei Gå til spørsmål 6.

4. Hva skyldes dette:

- Ingen/for få kvalifiserte søkere. Gå til spørsmål 5.
- Annet. Gå til spørsmål 5.

5. Innen hvilke yrker har dere mislyktes i å rekruttere arbeidskraft, og hvor mange stillinger dreier det seg om?

Spesifiser hvilke yrker det gjelder. Ta både med stillinger hvor dere ikke har fått ansatt noen og stillin- ger hvor dere har måttet ansette personer med lavere eller andre kvalifikasjoner enn dere søkte etter. Hvis dere for eksem- pel har søkt etter en førskolelærer, men i stedet har måttet ansette en assistent, skal dere føre opp én førskolelæ- rer. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

6. For den siste personen dere rekrutterte, hvilke rekrutteringskanaler ble benyttet for denne stillingen?

(Flere kryss mulig)

- Aviser, tidsskrifter eller andre trykte medier
- Stillingsdatabase på internett

- Egen hjemmeside
- NAV
- Sosiale medier (LinkedIn, Facebook, Twitter o.l.)
- Rekrutteringsfirma, vikarbyrå eller lignende
- Intern rekruttering
- Eget nettverk/bekjentskapskrets
- CV-database på internett
- Personen som ble rekruttert tok selv kontakt, uten at stillingen ble gjort kjent gjennom andre rekrutteringskanaler
- Annet: _____

Tilleggsspørsmål fra NAV Finnmark:

7. Hvilken type kompetanse har dere behov for det neste året? (Flere kryss er mulig)

- Teknisk personell med mer enn 3 års utdanning fra høyskole eller universitet (ingeniør/sivilingeniør m.m.)
- Teknisk personell med 3 års utdanning fra høyskole eller universitet (ingeniør/sivilingeniør m.m.)
- Økonomisk/administrativt personell med mer enn 3 års utdanning fra høyskole eller universitet
- Økonomisk/administrativt personell med 3 års utdanning fra høyskole eller universitet
- Annet personell med høyere utdanning fra universitet eller høyskole
- Fabarbeidere
- Ufaglærte
- Ikke aktuelt

8. Dersom din bedrift har behov for arbeidskraft det neste året, er det sannsynlig at bedriften velger å møte behovet ved å ansette flere i:

1. faste heltidsstillinger
2. faste deltidstillinger
3. midlertidige heltidsstillinger

4. midlertidige deltidsstillinger
5. engasjement
6. vikariat
7. på time/dagsbasis ved behov
8. ikke aktuelt

9. Er det sannsynlig at din bedrift vil benytte arbeidskraft fra utlandet i løpet av de neste 12 månedene?

Svarsalternativ:

1. Ja
2. Nei
3. Vet ikke

10. Har bedriften rekruttert arbeidskraft fra utlandet, i så fall, til hvilket yrke og fra hvilke land har dere rekruttert fra?

(Med arbeidskraft fra utlandet menes lønnstakere som ikke er registrert i Norge. Det kan være personer som pendler til arbeid i Norge for kortere eller lengre perioder av gangen.)

1. Antall medarbeidere stillingskategori [Plukkliste STYRK]) land [Plukkliste LAND]
2. Velg flere [gjenta 1]
3. Ikke aktuelt (har ikke rekruttert arbeidskraft fra utlandet).

Bruk av informasjonen i spørreskjema (valgfritt).

Opplysningene i spørreskjemaet skal behandles fortrolig. Bedriftene må derfor ikke konfronteres med sine egne svar, og svarene fra den enkelte virksomhet må ikke komme offentligheten i hende. Unntak fra dette er dersom bedriften har gitt sitt samtykke til at opplysninger om rekrutteringsproblemer avgitt i spørreskjemaet også kan anvendes av NAV til å tilby bedriften konkret informasjon eller bistand.

Bedriften gir NAV tillatelse til å bruke informasjonen i spørreskjema som ellers ville vært ansett som fortrolig etter premissene i forrige avsnitt.